



COMUNE DI CASTAGNARO

Provincia di Verona

N. 44 del Reg. Delib.

N. prot. 162

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2014/2016 - D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI
OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELLA LEGGE
28/11/2005, N. 246"**

L'anno duemilaquattordici addì otto del mese di aprile alle ore 14:30, nella sede del Comune di Castagnaro.

La Giunta Comunale, convocata con apposito avviso, si è oggi riunita.

TRIVELLATO ANDREA	SINDACO	P
FORMIGARO CHRISTIAN	VICESINDACO	P
BETTARELLO MASSIMO	ASSESSORE	P
SORDO NICOLA	ASSESSORE	P
DONELLA ANDREA	ASSESSORE	P

P=Presente, A=Assente

Partecipa il Segretario Comunale Dott. CARGNIN MASSIMO, che ne cura la verbalizzazione.

PARERI - art. 49, comma 1 Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267

REGOLARITA' TECNICA

Esito: Favorevole
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CARGNIN MASSIMO

REGOLARITA' CONTABILE

Esito:
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
NEGRI ROMINA
Non dovuto

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra gli uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2014-2016;

Dato atto che il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005 n. 246" stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Considerato che il piano Triennale delle Azioni Positive, allegato al presente provvedimento, favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- ☐ alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- ☐ agli orari di lavoro;
- ☐ all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- ☐ all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

Preso atto che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

Visto il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica del segretario comunale, ai sensi e per gli affetti dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) di adottare il Piano triennale delle Azioni Positive 2014 – 2016 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, nel testo allegato quale parte integrante, formale e sostanziale, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- 2) di disporre l'invio della presente deliberazione, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Verona – Ufficio Consigliere Provinciale di Parità;
- 3) di dare informazione in merito all'adozione del presente provvedimento ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 c. 2, C.C.N.L. del 01.04.2000;
- 4) di trasmettere copia del presente provvedimento all'Ufficio Personale;

5) di pubblicare il Piano sul sito web del Comune alla sezione "Amministrazione trasparente".

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4 comma del D.Lgs. 267/2000.

COMUNE DI CASTAGNARO

Provincia di Verona

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2014/2016

(Art. 48, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246" prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azioni positive previste nel triennio 2014-2016

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Castagnaro negli anni precedenti in merito a flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time e formazione hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati, riferiti al 31/12/2013, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Castagnaro da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse ma anche per la categoria apicali. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni di vertice non evidenziano divari significativi tra generi e, comunque, non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Dipendenti per sesso e categoria al 31.12.2013 escluso il Segretario Comunale

Lavoratori	Posizioni Organizzative	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	0	2	1	2	1	6	33,33
Donne	2	4	2	5	1	12	66,67
Totale	2	6	3	7	2	18	100

Per il triennio 2014/2016 si prevedono le seguenti azioni positive:

1. Mantenimento dell'attuale orario di lavoro, compresa l'attuale flessibilità.

2. Formazione in orario di lavoro e svolta in sede. Si prevede che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. L'attività di formazione professionale obbligatoria è organizzata dall'Ente e si svolge a Castagnaro o prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2014/2016.
3. Valutazione delle prestazioni e dei risultati. Tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle possibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possano essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.
4. Tutela dell'ambiente di lavoro. Attraverso la divulgazione di Codice Disciplinare del personale degli EE.LL e la conoscenza delle sanzioni per comportamenti e molestie, lesivi della dignità della persona, ci si pone l'obiettivo di far accrescere la consapevolezza della necessità di mantenere una condotta informata a principi di correttezza che assicurino l'integrità e la dignità della persona e la parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro sia dal punto di vista fisico che psichico (stress lavoro-correlato), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, si promuove l'individuazione di misure organizzative adatte a prevenire, eliminare o ridurre i rischi eventualmente individuati.
5. Prevenzione mobbing. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
6. Congedi parentali. Il Comune di Castagnaro è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa ma da informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte della normativa stessa.
7. Part-time. In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30.06.2011 emanata congiuntamente dai Ministri Carfagna, Brunetta e Giovanardi, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.
8. Molestie sessuali: Il Comune di Castagnaro si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo informativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.
9. Attuazione del Piano. L'Amministrazione comunale informerà le RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. Si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano e negli strumenti che saranno adottati. L'Amministrazione Comunale si impegna, altresì a provvedere al relativo controllo.
10. Istituzione del comitato unico di garanzia e formazione in tema di pari opportunità discriminazione e valorizzazione del benessere organizzativo.
11. Informazione e formazione sul fenomeno del mobbing da parte del Segretario Comunale.
12. Adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali e sulla recente legge sul "femminicidio";
13. Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo attraverso un questionario da sottoporre ai dipendenti e successiva analisi.
14. Garantire durante tutto il triennio che la composizione di eventuali commissioni di concorso, gare d'appalto almeno n. 1 commissario sia di sesso femminile.
15. Giornata di formazione interna sul D.L. 93/2013 convertito in legge 15 ottobre 2013 n. 119 (G.U. 15/10/2013), riguardanti disposizioni in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento. Tali osservazioni sono da inoltrare tramite mail all'Ufficio Segreteria che provvederà alla loro raccolta.

Letto, confermato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
TRIVELLATO ANDREA



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. CARGNIN MASSIMO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Art. 124, comma 1 Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che l'avanti esteso verbale viene pubblicato, a cura del Messo Comunale, il giorno 29/04/2014 all'Albo Pretorio on-line del Comune, ove resterà esposto per 15 giorni consecutivi

Il Messo Comunale



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. CARGNIN MASSIMO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione

☐ E' stata affissa a questo albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ senza reclami.

☒ E' stata comunicata ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267, il 29/04/2014 con nota prot. n. 3022.

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

☐ avendone dichiarato l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267.

☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267.

Dalla Residenza Comunale, li _____



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. CARGNIN MASSIMO